

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PARIWISATA PEMERINTAHAN KOTA BATU**

SKRIPSI



O l e h

**RAMDANI AZIZ
NIM : 17510021**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PARIWISATA PEMERINTAHAN KOTA BATU**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



O l e h

RAMDANI AZIZ
NIM : 17510021

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PARIWISATA PEMERINTAHAN KOTA
BATU**

SKRIPSI

Oleh

RAMDANI AZIZ

NIM : 17510021

Telah disetujui pada tanggal 31 Mei 2021

Dosen Pembimbing,



Syahrul Alim, SE., MM

NIP 197712232009121002

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PARIWISATA PEMERINTAHAN KOTA BAT
SKRIPSI

Oleh

RAMDANI AZIZ

NIM : 17510021

Telah Dipertahankan Di Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 10 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Ketua

Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP. 199303282019032016

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Syahirul Alim, SE., MM
NIP. 197712232009121002

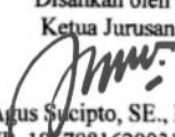
()

3. Penguji Utama

Dr. H. Fauzan Al-Mansur, ST., MM
NIP. 197311172005011003

()

Disahkan oleh
Ketua Jurusan


Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramdani Aziz
NIM : 17510021
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA PEMERINTAHAN KOTA BATU

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juli 2021
Hormat Saya,



Ramdani Aziz
NIM : 17510021

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayangMu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu yang bermanfaat serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan atas yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat berarti dalam hidup saya.

Ayahanda H. Sabri dan Ibunda Hj. Mujenah Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat serta rasa terimakasih yang tiada terhingga saya persembahkan karya kecil ini kepada ayah dan ibu yang sudah memberikan kasih sayang, segala dukungan, doa-doa yang tiada terhingga dan tidak bisa saya balas hanya dengan selembar kertas yang bertulisan kata terima kasih dan cinta serta persembahan. Semoga ini karya kecil ini membuat ayah dan ibu bahagia.

Terima kasih ayah dan ibu yang selalu mendoakan, memberikan support serta menasehati saya untuk menjadi yang lebih baik.

My Sister Annisa Pratiwi

Untuk kakak saya, terimakasih telah memberikan support setiap adikmu mengerjakan skripsi. Tetaplah menjadi seseorang yang berkepribadian yang baik, semoga bisa sukses bersama nantinya.

Teman-teman baik

Buat teman-teman terdekat saya Sofyan aldi, Rozi, Aryan, Neha dan Rihha, Ilham Muzaki, Maula Zahra, Anwar Saleh, Yuda, terimakasih atas bantuan, doa, motivasi, semangat serta support yang kalian berikan selama saya kuliah. Moment itu tak akan pernah saya lupakan yang kalian berikan kepada saya di saat kala susah serta senang.

HALAMAN MOTTO

ظَفِرَ صَبْرَ مَنْ

“Barang siapa yang bersabar maka dia akan beruntung.”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu”. Shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Syahirul Alim, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Selaku ketua penguji dan selaku penguji utama.
7. Keluarga penulis dan Kedua Orang Tua Ayahanda H. Sabri dan Ibu Hj. Mujenah, serta kakak saya Annisa Pratiwi dan Alan maulana yang senantiasa memberi dukungan materi, motivasi dan doa kepada penulis.
8. Seseorang yang terbaik dalam hidup yang selalu memberikan dukungan semangat dan saran kepada penulis.

9. Orang terbaik Zahra nurfiri Ramadhani yang telah berjuang bersama dan memberikan semangat serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Teman-teman seperjuanganku Syahdatul Febi Khorunisa, Suci Hari Rahmasari, Dion Putra Pratama, Rihha Datul Aisy, Hikmah Ramadhanty Nihayah, Aryan Eka Putra, Riska Agustin, Anwar Saleh, Fachrur Rozy, Yudha novriza m, yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.
11. Mentor terbaik Sofyan Aldi yang telah memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini,
12. Teman–teman Manajemen A dan Jurusan Manajemen 2017 atas dukungan, semangat dan sarannya.
13. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Robbal Alamin.

Malang, 10 Juli 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iiiv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Empiris	6
2.1.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teoritis.....	14
2.2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Motivasi	20
2.2.3 Kinerja Pegawai	27
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.3.1 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja.....	31
2.3.2 Motivasi Terhadap Kinerja	31
2.3.3 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi	32

2.4	Kerangka Konseptual	33
2.5	Hipotesis Penelitian	34
BAB III	35	
METODE PENELITIAN	35	
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
3.2	Lokasi Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.2.1	Populasi	35
3.2.1	Sampel	35
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	36
3.5	Data dan Jenis Data	36
3.5.1	Data	36
3.5.2	Jenis Data.....	37
3.6	Teknik Pengumpulan Data	37
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.8	Skala Pengukuran	41
3.9	Analisis Data.....	42
3.10.1	Analisis Data Deskriptif	42
3.10.2	Uji Analisis PLS (Partial Least Square)	42
BAB IV	45	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45	
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Gambaran Umum Instansi	45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	51
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.2.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.1	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	54
4.3.2	Kinerja Pegawai	57
4.3.1	Motivasi	60

4.4	Analisis Data.....	63
4.4.1	Model Pengukuran Outer model.....	63
4.4.2	Evaluasi Inner Model	69
4.5	Pembahasan Hasil Hipotesis	73
4.5.1	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.5.2	Motivasi Terhadap Kinerja	76
4.5.3	Motivasi (Z) memediasi adanya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	78
BAB V.....		80
PENUTUP		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran dan Batasan	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2 Penilaian PLS.....	38
Tabel 4.1 Indikator, Strategi & Kebijakan Dinas Pariwisata Kota Batu	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	54
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi.....	60
Tabel 4.9 Outer Loading.....	64
Tabel 4.10 Outer Loading (Setelah Analisa Ulang).....	65
Tabel 4.11 Cross Loading	66
Tabel 4.12 Composite Reliability.....	67
Tabel 4.13 <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	68
Tabel 4.14 Collinearity Statistics (Vif)	68
Tabel 4.15 R Square.....	70
Tabel 4.16 <i>Result For Inner Weight</i>	72
Tabel 4.17 Spesifik Indi Qrect Effects.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Instansi	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.3 Model Hipotesis Smartpls	63
Gambar 4.4 Model Path Coefficient	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi dan hasil kuesioner

Lampiran 3 : Hasil uji SmartPLS

Lampiran 4 : Surat Penelitian

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 : Bukti Konsultasi

Lampiran 7 : Hasil turnitin

Lampiran 8 : Biodata peneliti

ABSTRAK

Ramdani Aziz. 2021. SKRIPSI. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu”

Pembimbing : Syahirul Alim SE., MM

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Kinerja Pegawai, Motivasi

Keberhasilan pencapaian kinerja dalam instansi pemerintah ada pada sumber daya manusianya. Sistem instansi yang baik akan ditopang oleh sumber daya yang baik. Mengenai hal ini kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu cara dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu instansi harus memerhatikan bagaimana kompetensi sumber daya manusianya mampu menunjang kebutuhan kinerja pegawainya dengan motivasi yang besar menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji analisis PLS (*Partial Least Square*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan 76 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

ABSTRACT

Ramdani Aziz. 2021. THESIS. "The Influence of Human Resources Competency (HR) on Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables In The Tourism Office of Batu City Government"

Advisor : Syahirul Alim SE., MM

Keywords: Hr Competency, Employee Performance, Motivation

The success of performance achievement in government intuition lies in its human resources. A good agency system will be supported by good resources. Regarding this, human resource competence is one way of achieving performance. Therefore, agencies must pay attention to how the competence of human resources is able to support the performance needs of their employees with great motivation to be a factor in improving employee performance. This study aims to determine the competence of human resources to the performance of employees and whether motivation can dissoise the influence of human resource competencies on employee performance.

This research uses a type of quantitative research. Data analysis in this study using PLS (Partial Least Square) analysis test. The population in this study was all employees and samples used in this study using simple random sampling techniques with 76 respondents. Data collected using questionnaires.

The results of this research show that human resource competence directly affects employee performance and human resource competency affects performance through motivation.

نبذة مختصرة

(رامداني عزيز) 2021. أطروحة. "تأثير كفاءة الموارد البشرية على أداء الموظفين من خلال التحفيز كمتغير متدخل في مكتب السياحة في حكومة مدينة باتو
المستشار : سياهيرول عليم
الكلمات الرئيسية : كفاءة الموارد البشرية، أداء الموظف، موتيفاس

يضمن نجاح تحقيق الأداء في المؤسسات الحكومية في مواردها البشرية. سيتم دعم نظام الوكالة الجيد بموارد جيدة. في هذا الصدد ، فإن كفاءة الموارد البشرية هي إحدى طرق تحقيق الأداء. لذلك ، يجب على الوكالات الانتباه إلى مدى قدرة كفاءات مواردها البشرية على دعم احتياجات الأداء لموظفيها مع اعتبار الحافز الكبير عاملاً في تحسين أداء الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد كفاءة الموارد البشرية على أداء الموظف وما إذا كان التحفيز يمكن أن يتوسط في تأثير كفاءة الموارد البشرية على أداء الموظف

يستخدم هذا البحث نوعاً من الأبحاث الكمية. تحليل البيانات في هذه الدراسة باستخدام اختبار التحليل (الجزئي أ ل مربع). كان جميع السكان في هذه الدراسة من الموظفين والعينات المستخدمة في هذه الدراسة باستخدام تقنيات أخذ عينات عشوائية بسيطة مع 76 مجيباً. البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيانات

تظهر نتائج هذا البحث أن كفاءة الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وكفاءة الموارد البشرية تؤثر على الأداء من خلال التحفيز

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam memasuki dunia global sumber daya manusia (SDM) harus mampu memiliki daya saing, kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan acuan untuk dapat bersaing di dunia global. Menurut (Handoko, 2001) mengemukakan bahwa kreativitas, bakat, tenaga dan usaha yang diberikan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi. Untuk itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Pariwisata Kota Batu merupakan bagian dalam Instansi Pemerintah memiliki tugas dan fungsi yang dijelaskan dalam Perwali 110 Tahun 2020, dalam Bab III Pasal 5, Dalam perencanaan dan pelaporan tugas dan fungsi Dinas Pariwisata Kota Batu memiliki produktivitas yang Tinggi. Dalam kompetensi sumber daya manusia tidak semata – mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya dan perlunya kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut (Purnamasari et al., 2019) Mengemukakan bahwa kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan komponen kunci dalam manajemen yang memainkan peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hal ini berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh motivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efisien dan efektif. Sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai salah satu strategi agar perusahaan lebih kompetitif dalam tingkat global bersaing didasarkan pada kompetensi yang dimana motivasi sebagai tingkat yang signifikan terhadap kinerja (Sunarsih, 2018) . Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari et al., 2019) Teori penelitian ini bersumber dari teori kompetensi Spencer dan Spencer, yang di

dalamnya terdapat 5 dimensi, yaitu dimensi pengetahuan, keterampilan, watak, konsep diri, dan motif. Dalam penelitian ini sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat membantu pencapaian tujuan dari dinas. Di samping itu, masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan masih cukup rendahnya kepemilikan sertifikat keterampilan pendukung, latar belakang pendidikan dan keikutsertaan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Labola, 2019) Aspek kompetensi merupakan unsur fundamental penentu eksistensi organisasi dalam dunia bisnis yang kompetitif. Organisasi yang menerapkan kompetensi perlu memperhatikan tahapan-tahapan PSDM dan tingkatan manajemen. Dengan kompetensi Pegawai potensial, berkinerja efektif pada situasi pekerjaan yang bermuara pada daya saing dan konsistensi organisasi. PSDM berbasis bakat perlu dikontekstualisasikan dengan mempertimbangkan dua pilihan strategis orang dengan peran dan menyelaraskan peran dengan orang. Dengan demikian tercipta Pegawai yang memiliki keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi serta mampu menjadi inspiratory.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil, 2016) meninjau mengenai kinerja pegawai sebagai bentuk penilaian untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan Pegawai sehingga dapat menciptakan standar kemudian dapat meninjau dan mengkomunikasikannya dengan para Pegawai. kinerja pegawai dengan indikator yang digunakan berupa, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan efisiensi pekerjaan. Hasil menunjukkan kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri makassar masih tergolong baik,

Dalam penelitian yang dilakukan (Aryati, 2017) untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai membutuhkan peningkatan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan apabila kompetensi yang dimiliki memadai, dan lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sejalan dengan pencapaian kinerja pegawai, dijelaskan bahwa dalam

peningkatan kompetensi berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian pegawai merupakan indikator kompetensi yang dikedepankan dalam penelitian ini.

Disamping kompetensi, motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai karena motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang dapat menimbulkan usaha untuk melakukan tugas (Narsih, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan Narsih menunjukan kepuasan kerja dan kompetensi guru dalam pengembangan pendidikan, disamping itu kompetensi yang dimiliki seorang guru belum memadai sehingga indikator kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya keterampilan dan kemampuan dasar yang dimiliki seorang guru tersebut.

Menurut (Ratnasari, 2016) Kompetensi Sumber Daya Manusia meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku Pegawai. Ini berarti semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Akan tetapi pada penelitian ini variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai dikarenakan kurangnya indikasi yang belum optimal mengenai materi pelatihan dan kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, keahlian dan perilaku Pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Efendi, 2015) menunjukan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia belum mencapai hasil yang optimal terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari penilaian prestasi kerja yang tidak mencerminkan prestasi aktual seorang pegawai. Faktor yang menyebabkan kurang berhasilnya upaya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetisi ini adalah karena rendahnya budaya belajar dan praktik pengembangan yang tidak mengaitkan antara aktivitas perencanaan hasil, pelatihan, penilaian dan pengembangan kompetensi berorientasi pekerjaan.

Menurut (Syaifuddin, 2016) Kompetensi mengacu pada karakter knowledge, skill, dan abilities setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung. Kompetensi adalah

karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya berpengaruh meningkatkan kinerja.

Penelitian kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan oleh, (Aryati, 2017), (Fadhil, 2016) dan (Syarifuddin, 2016) Mengatakan bahwa berpengaruh secara langsung. Sementara penelitian yang sama dilakukan oleh (Efendi, 2015), (Narsih, 2017) dan (Ratnasari, 2016) Mengatakan bahwa tidak berpengaruh secara langsung. Atas dasar review riset terdahulu diatas, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian sehingga ini membuka celah bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian (*gap research*) yang mengenai kompetensi SDM dengan faktor yang meningkatkan kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai mediasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah Motivasi Memediasi Adanya Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Untuk mengetahui Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Memediasi Adanya Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk membuktikan teori-teori mengenai kompetensi sumber daya manusia, kinerja Pegawai dan motivasi, di dalam dunia kerja yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
2. Bagi Instansi untuk dapat digunakan dalam melakukan pengembangan dalam kompetensi sumberdaya manusia dan kinerja Pegawai
3. Bagi pihak lain sebagai bahan acuan, mengenai kompetensi sumber daya manusia, kinerja Pegawai dan motivasi

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Narsih, 2017) mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompetensi dan kepuasan guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, dengan uji prasyarat normalitas dan linieritas. Setelah itu memakai uji Anova dan Uji t. Sampel diambil dari para guru yang mengajar di SMKN 23 Jakarta Utara. Jumlah sampel sebanyak 25 guru.

Penelitian yang dilakukan (Fadhil, 2016) mengetahui Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dalam penelitian ini mengetahui dan menganalisa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar, untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh di antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Penelitian yang dilakukan (Ratnasari, 2016) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Dalam penelitian ini kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan kurangnya indikasi yang belum optimal mengenai materi pelatihan dan kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, keahlian dan perilaku Pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Pramaishella, 2017) mengemukakan bahwa Kompetensi SDM memiliki nilai tingkat signifikan $0,12 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan untuk mencapai kesuksesan bisnis perlu pendidikan yang tinggi, latar belakang pendidikan menentukan jenis usaha yang dijalankan sekarang,

pengalaman dalam bisnis berguna dalam kesuksesan bisnis yang dijalankan sekarang, untuk menciptakan jiwa *entrepreneur* yang kuat diperlukan pendidikan yang tinggi, pengelolaan uang perusahaan perlu dibedakan dengan uang pribadi, pengelolaan keuangan yang baik sangat berguna dalam kondisi kesuksesan sebuah bisnis.

Penelitian yang dilakukan (Ilham et al., 2021) mengetahui bahwa kompetensi sumber daya manusia kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di kabupaten gunungkidul, yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan (Aryati, 2017) mengetahui bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian kinerja dalam suatu institusi terutama dalam institusi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 55 orang, pengujian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan korelasi.

Penelitian yang dilakukan (Pandaleke, 2016) mengetahui bahwa Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian hasil kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara yang berjumlah 31 orang, dimana keseluruhan pegawai menjadi sampel penelitian. Skala instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan (Pattisina et al., 2016) penelitian ini menganalisis pengaruh sumber daya manusia kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Kantor Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan korelasi dan analisis regresi.

Dalam penelitian yang dilakukan (Nugroho & Paradifa, 2020) kompetensi mempengaruhi kinerja mendukung teori yang ada bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan berupa kompetensi. Penelitian terdahulu hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Darmayanti dalam (Nugroho & Paradifa, 2020) menunjukkan ada pengaruh dari kompetensi intelektual terhadap kinerja.

Hasil penelitian (Kurniati et al., 2019) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dibidang keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan sekolah. Kompetensi sumber daya manusia bidang keuangan meliputi latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman kerja dibidang keuangan. Dalam penelitian ini menitikberatkan pada latar belakang pendidikan, yaitu ijazah yang dimiliki tidak dibidang keuangan, bendahara belum memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan. Dari segi pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti bendahara belum sesuai dengan profesinya, kemudian pendidikan dan pelatihan yang diikuti tidak berkaitan dengan kompetensi bendahara, selain itu kurangnya intensitas pendidikan dan pelatihan dalam satu periode.

Penelitian yang dilakukan (Tampubolon, 2020) Kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM di dalam sebuah organisasi baik bergerak dibidang profit maupun *non profit* mempunyai kriteria-kriteria tertentu dalam penentuan kompetensi SDM yang dijadikan patokan dalam perekrutan pegawai. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada

tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Karena manusia adalah satu-satunya faktor yang menggerakkan roda organisasi dan sebagai kekuatan utama untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan (Nurvitasari, 2016) penelitian ini menguji pengaruh motivasi serta kompetensi terhadap Kinerja Sistem Keuangan Berbasis Teknologi Informasi. Populasi penelitian adalah semua Pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berhubungan langsung dengan aktivitas keuangan. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling, dengan responden seluruh Pegawai di bidang keuangan sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi (Regression Analysis).

Penelitian yang dilakukan (Syiaifuddin, 2016) penelitian ini menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Putra Fajar Jaya yang beralamat di Kompleks Villa Asoka Blok C No. 6, Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Putra Fajar Jaya, Medan sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner pada setiap variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja Pegawai. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil, 2016) menyatakan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung (Aryati, 2017), (Syiaifuddin, 2016), (Pandaleke, 2016), dan (Pattisina et al., 2016) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Narsih, 2017) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh (Kurniati et al., 2019) dan (Pramaishella, 2017).

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	IDENTITAS JURNAL	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL
1	Markx Pattiasina dkk, 2016, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado	-Kompetensi SDM -Kinerja Pegawai	SPSS	Variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai
2	Muhammad Fadil, 2016, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar	-Kompetensi Sumber daya manusia (Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap) -Kinerja Pegawai	SPSS	-Variabel Kompetensi yang meliputi keterampilan, Pengetahuan dan sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Deddy Pandaleke, 2016, Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	-Kompetensi -Kepuasan kerja -Komitmen	SPSS	-Variabel Kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai

	Terhadap Kinerja Pegawai	-Kinerja pegawai		-variabel kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara tidak langsung
4	Susi Nurvitasari, 2016, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sistem Keuangan Berbasis Teknologi Informasi	-Motivasi -Kompetensi SDM -Kinerja	SPSS	-Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi SDM memiliki pengaruh bersama terhadap Kinerja sistem keuangan
5	Syaifudin, 2016, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan	-Kompetensi -Kinerja -Motivasi	SPSS	-Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja Pegawai dibandingkan dengan kompetensi.
6	Sri Langgeng Ratnasari. Pengaruh Kompetensi dan	-Kompetensi -Kompensasi	SPSS	-Kompetensi tidak berpengaruh secara

	Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam	-Kinerja Pegawai		langsung terhadap kinerja Pegawai -Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.
7	Dwi Narsih, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara	-Kompetensi -Kepuasan kerja -Kinerja guru	SPSS 22	-Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru -Variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja -Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8	Ana Sofia Aryati, 2017, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang)	-Kompetensi SDM -Kinerja pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.
9	Elina, dwi kurniati, Sunarto, dan Srimindarti Basiya.	-Kualitas Penganggaran	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya

	2019. Pengaruh Kualitas Penganggaran dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Sekolah Dimoderasi Oleh Gaya kepemimpinan Kepala sekolah Transformasional	-Kompetensi Sumber daya Manusia -Kinerja		manusia dibidang keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan sekolah.
10	Manner Tampubolon, 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Tozy Sentosa Parkson Department Store Medan	-Kompetensi Sumber Daya Manusia -Kinerja	LPS	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 67 %, sementara 33 % adalah faktor lain yang mempengaruhi kualitas perusahaan belum dapat Diteliti. Dimana kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Marno Nugroho, 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi,	-Pelatihan -Motivasi	SPSS	Hasil Menunjukkan variabel pelatihan, kompetensi, dan

	Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.	-Kompetensi -Kinerja SDM		motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui variabel intervening kompetensi.
12	Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani dan Denok Sunarsih. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta.	-Kompetensi SDM -Kinerja Pegawai -Pemanfaatan Teknologi	SPSS	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kemampuan teknologi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,5% sehingga kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. (Sartono, 2020)

Menurut (Spencer & M. Spencer, 1993) Kompetensi didefinisikan sebagai *Underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Komara, 2019). Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh soft competency adalah: leadership, communication, interpersonal relation, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency adalah : electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning.

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia belum sistematis maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi. Menurut (Mitrani et al.,

1992) dari pemikiran para ahli dapat di identifikasikan beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada eksekutif (executives), manajer (managers), dan Pegawai (employees) dalam penelitian ini yang dibahas adalah mengenai kompetensi tingkat personil. Kompetensi Pegawai diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat Pegawai meliputi :

- a. *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
- b. *Information seeking*, motivation, and ability to learn, yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
- c. *Achievement motivation*, yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas.
- d. *Work motivation under time pressure*, yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Collaborative ness*, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok.
- f. *Customer service orientation*, yaitu kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen.

Dalam mengungkap kinerja organisasi (Nickson, 2007) mengutip pendapat Amstrong mengenai yaitu :

“Performance management is about getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and competing requirements. It is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and an approach to managing and developing people in a way which increases the probability that it will be achieved in the short and long term. It is owned and driven by management. “

Berdasarkan pendapatnya di atas dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi diperoleh dari pengelolaan berbagai tujuan, sasaran dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dominan. Se jauh mana pimpinan menghendaki SDM organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki pegawainya.

B. Faktor Pendukung Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berbagai upaya pengembangan kompetensi SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas.
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai. Perangsang seperti imbalan kebendaan, pujian, keberhasilan yang diharapkan, tanggung jawab, serta perkembangan adalah perangsang-perangsang positif sementara hukuman adalah perangsang negatif. Motif adalah intern yang unik bagi setiap individu sedang perangsang adalah ekstern dan seragam bagi individu-individu dari kelompok kerja yang sama

C. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan. Terdapat indikator kompetensi, (Thoha et al., 2008) antara lain

- a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
 2. Mengetahui tugas pokok dan fungsi organisasi instansi
 3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar
- b. Keterampilan individu, meliputi :
1. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
 2. Kemampuan dalam mengatasi masalah
 3. Kemampuan menentukan prioritas masalah
 4. Kemampuan memberikan informasi pelayanan
- c. Sikap kerja, meliputi :
1. Mempunyai kreativitas dalam bekerja
 2. Adanya semangat kerja yang tinggi
 3. Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

D. Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Islam

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini merupakan bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Allah SWT telah memberikan manusia dengan akal dan pikiran, dan setiap manusia memiliki kemampuan dan bakat masing-masing. Nabi yang diutus oleh allah SWT pun memiliki tugas dan kelebihan atau mukjizat yang berbeda – beda. Kompetensi sumber daya manusia merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dari sebuah pengalaman atau proses atau bakat langsung, dalam islam konsep kompetensi bisa dilihat dari pendekatan Al-Qur'an, dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (QS An-Nisa : 58)

Ayat di atas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Nilai sebuah kompetensi yang dimiliki oleh SDM dapat dipupuk melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang seluruhnya berorientasi pada tuntutan kerja nyata dengan adanya penekanan pada aspek kompetensi (Knowledge, Skill, and Ability). Berdasarkan Hadist Riwayat Bukhari (HR Bukhari nomor 6015) memaparkan bahwa :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هَلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR Bukhari nomor 6015).

Dari hadits diatas dapat disimpulkan bahwasanya dalam memberikan tanggung jawab kepada seseorang perlu diperhatikan keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tersebut karena apabila tidak diserahkan kepada

ahlinya maka akan menimbulkan kehancuran atau kerugian bagi organisasi. Dalam jurnal pengembangan kompetensi berbasis *islamic value* (Kurniawati, 2018) Kompetensi diartikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Sehingga, perlu diperhatikan aspek kompetensi mana yang perlu ditingkatkan dalam internal perusahaan. Sebab, tidak semua level jabatan tertentu membutuhkan tingkat kompetensi yang tinggi. Kompetensi berorientasi pada kinerja superior setiap individu.

2.2.2 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2005) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Mangkunegara, 2007) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, motivation training, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan mindset, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja.

Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:

1. High Class yang berupa tarikan (pull).
2. Low Class yang berupa dorongan (push).

Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energy yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil yang mogok, jika didorong saja hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan Bergeraknya akan lebih cepat.

Begitu juga dengan diri manusia, manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

B. Teori Motivasi

Motivasi memiliki berbagai macam teori yang berkembang saat ini. Akan tetapi dalam hal ini akan menjelaskan mengenai teori Frederick Herzberg dengan teori model dan factor. Teori ini merupakan salah satu teori perkembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut (Edy, 2009) dalam teori ini memiliki dua faktor yaitu sebagai berikut;

a. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut juga *hygiene factor*, yaitu faktor ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan guna memelihara Pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan hakikat manusia yang ingin mendapatkan ketentraman badaniah. Keperluan ini akan kembali kepada titik nol setelah terpenuhi karena dibutuhkan secara terus menerus. Contohnya, setiap orang lapar akan makan, setelah itu lapar lagi, kemudian lapar lagi, serta secara terus menerus.

Faktor-faktor pemeliharaan ini sangat memperoleh perhatian yang wajar terhadap atasan, agar kepuasan dan semangat bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor-faktor seperti ini bukanlah motivasi bagi Pegawai, namun merupakan kewajiban yang harus diberikan atasan kepada mereka untuk kesehatan dan kepuasan bawahan.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivator adalah faktor pendorong individu agar berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju pengakuan orang lain
- 4) Kemungkinan pengembangan karier
- 5) Tanggung jawab

Teori ini berhubungan dengan kebutuhan psikologis individu terhadap perasaan sempurna dalam pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, contohnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan yang lainnya. Dari teori ini dapat kita pahami bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan semaksimal mungkin agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan motivasi) dapat terpenuhi. Ada beberapa kenyataan yang dapat dilihat, seperti dalam perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian lebih banyak dari pada pemenuhan kebutuhan seseorang secara keseluruhan

Dari teori ini dapat dilihat kesimpulan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (satisfied factor). Faktor motivator timbul di dalam diri pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edy, 2009) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis motivasi dalam diri individu akan diperoleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari Pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor intern ini mampu mempengaruhi pemberian motivasi kepada orang lain antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap individu yang hidup di dunia. Untuk mempertahankan hidup di dunia seseorang akan melakukan apa saja, pekerjaan baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Contohnya, untuk mempertahankan hidupnya manusia membutuhkan makan dan untuk memperoleh makan manusia akan mengerjakan apa saja hasilnya agar memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk;

1. Mendapatkan kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki akan mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita temui di kehidupan sehari-hari, bahwa yang besar untuk mendapatkan sesuatu akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat mempunyai sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau melakukan pekerjaan disebabkan adanya untuk diakui atau dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut;

1. Penghargaan terhadap prestasi
2. Hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Tidak jarang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja keras.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut adalah:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para Pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai dapat menjadi alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para Pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi di dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para Pegawai, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, para supervisor melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para Pegawai.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan melakukan pekerjaan dengan mati-matian mengorbankan dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan diberikan jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, seseorang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir mereka kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu adalah keinginan setiap Pegawai dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan pekerjaan. Jadi, status dan kedudukan akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh Pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan pengaturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para Pegawai.

D. Motivasi Dalam Islam

Motivasi berkaitan dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Dan kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja. Al-Quran menyebutkan konsep motivasi untuk bekerja yang terdapat dalam surah Al-Ahzab ayat 31, yang berbunyi sebagai berikut:

﴿وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا﴾

Artinya: “Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31)

Kata يَقْنُتْ berarti kesinambungan dalam ketaatan disertai dengan ketundukan dan rasa hormat. Ini mengisyaratkan makna rela dan puas dengan ketetapan Allah dan Rasul-Nya serta berusaha untuk selalu menjadikan Allah dan Rasul-Nya rela dan menerima dengan baik amalan-amalan mereka. Pemberian pahala dua kali lipat itu, adalah sekali karena amal kebaikan mereka, dan di kali lain karena kerelaan mereka hidup bersama Nabi dalam kesederhanaan serta imbalan atas kewajiban mereka yang berbeda dengan wanita-wanita lain

Terkait motivasi kerja dalam Tuhfatul Ahwadzi bisyarhi Jami' At Tirmidzi, 7/7-8, Asy Syamilah dijelaskan

وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ سَمِعْتُ: قَالَ عَنْهُ اللَّهُ رَضِيَ عُمَرُ عَنْ
تَعْدُو، الطَّيْرَ يَرْزُقُ كَمَا لَرَزَقَكُمْ تَوَكَّلْهُ حَقَّ اللَّهِ عَلَى تَتَوَكَّلُونَ أَنْكُمْ لَوْ يَقُولُ
بِطَانًا وَتَرْوُحُ خِمَاصًا

Artinya: "Dari Umar Radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia

pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. [HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164]

Al Munawi (Mubarakfuri, 2008) mengatakan, ”Burung itu pergi pada pagi hari dalam keadaan lapar dan kembali ketika sore dalam keadaan kenyang. Namun, usaha (sebab) itu bukanlah yang memberi rezeki, yang memberi rizki adalah Allah Ta’ala. Hal ini menunjukkan bahwa tawakal tidak harus meninggalkan usaha. Tawakkal haruslah dengan melakukan berbagai usaha dengan dorongan (motivasi) yang tinggi sehingga akan membawa pada hasil yang diinginkan. Karena burung saja mendapatkan rezeki dengan usaha. Sehingga hal ini menuntunkan pada kita untuk mencari rezeki.

2.2.3 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Prawirosentono dalam (Edy, 2010) menyatakan kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa- apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai (Hamalik, 1993). mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Edy, 2010)

Dalam (Edy, 2010) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal maka dapat

dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan mobilisasi para anggota yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- 2) Bagaimana mengelola para anggota organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisien yang tinggi.
- 3) Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

B. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2007) yang merumuskan bahwa:

a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan anggota yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted and genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan maksimal

b) Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Herry Simamora dalam (Mangkunegara, 2007) kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor yang terdiri dari
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

C. Kinerja dalam Islam

Di dalam Al-Quran dan Hadist juga membahas mengenai kinerja Pegawai yang baik, seperti yang dijelaskan di dalam surat Al-shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Al-shaff ayat 4)”

Surat Al-Shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumnya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Termasuk hal yang harus dijelaskan adalah tenaga yang akan dicurahkan seorang tersebut, sehingga para pekerja itu tidak dibebani satu pekerjaan yang diluar batas kemampuannya. Dan sabda Nabi:

عن أبي سعيد الخدري قال: قال رسول الله ص م: من استأجر أجيراً فليعلمه أجره (رواه عبد الرزاق)

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Hurairah, dia berkata: Nabi bersabda; “Apabila aku telah memerintahkan kamu untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka laksanakanlah sesuai dengan kemampuan kamu. (HR Bukhari dan Muslim).

Mengikuti pesan yang disampaikan oleh Nabi di atas meskipun hadis ini secara definitif tidak berbicara dalam konteks pekerja (mempekerjakan seseorang) tapi dapat diperluas pemahamannya kepada persoalan pekerja, yaitu tidak dibenarkan mempekerjakan seorang pekerja di luar batas kemampuannya, atau keluar dari ketentuan kerja yang telah disepakati.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja

Pelaksanaan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan perlu mendapat perhatian.(Aryati, 2017) Hal ini dikarenakan akan memberikan pengaruh yang signifikan namun perlu ditingkatkan secara berkesinambungan guna meningkatkan tingkat kinerja yang lebih optimal. Karena perubahan lingkungan yang cepat dan adanya tuntutan kualitas pelayanan dari masyarakat memerlukan kemampuan kompetensi pegawai untuk lebih profesional dan lebih baik lagi.

Item kompetensi berupa kemampuan dari individu yakni untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimiliki menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Pegawai yang mempunyai keterampilan bekerja yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. (Fadhil, 2016)

Menurut (Pattisina et al., 2016) dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian adalah

H1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2.3.2 Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian (Syarifuddin, 2016) menyatakan bahwa Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang Pegawai yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan

motivasi. Syaifuddin (2016) Penurunan motivasi dan produktivitas kerja Pegawai juga tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dari beberapa Pegawai terhadap peraturan dan kebijaksanaan perusahaan serta minimnya partisipasi dari tiap Pegawai untuk memajukan organisasi.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja seseorang dalam organisasi adalah suatu yang positif. (Nurvitasari, 2016) Meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, meskipun demikian kadang terjadi saling mempengaruhi bahwa motivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya perbaikan kinerja akan meningkatkan motivasi, karena akan menimbulkan perasaan berprestasi.

Ditambah lagi dengan permasalahan seputar motivasi kerja internal yang belum efektif, adanya kerancuan pada deskripsi kerja dan kekurangakuratan dalam evaluasi kerja yang dilakukan oleh sebagian penilai dapat semakin memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para Pegawai tersebut. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian adalah

H2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

2.3.3 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Menurut (Masruhi, 2020) Kompetensi bagi setiap individu sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan kerja yang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan sikap terhadap pekerjaan, jika seorang pegawai mengharapkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, maka pegawai tersebut harus memiliki usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memiliki sikap percaya diri dengan dorongan dari dalam dirinya. Berbagai pengertian tentang kompetensi oleh para ahli yang pada prinsipnya adalah sama karena mengarah pada kemampuan kerja sumber daya manusia.

Kompetensi merupakan bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar untuk meningkatkan kinerja ke tingkatan lebih tinggi. Jika semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki maka semakin tinggi juga kinerja SDM yang berkompeten untuk itu perlunya Motivasi sebagai mempersoalkan

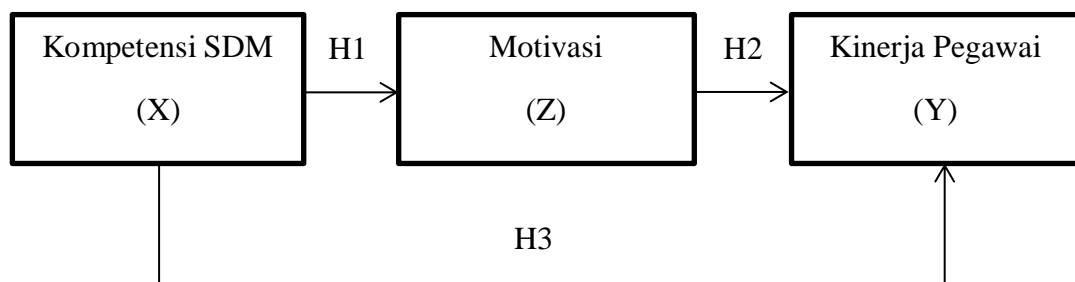
bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Nugroho & Paradifa, 2020)

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud kebutuhan individual. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian adalah

H3. Motivasi memediasi adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. Kerangka konseptual yang disusun oleh peneliti adalah seperti dibawah ini:



Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Motivasi (Z) memediasi adanya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya (Supriyanto & Maharani, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kantor Balai Kota Batu. Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313. Dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui dampak kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi motivasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013) populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah 115 Pegawai Dinas Pariwisata Kantor Balai Kota Batu.

3.2.1 Sampel

Menurut (Supriyanto dan Masyhuri, 2010) sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Adapun penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan sampel jenuh yaitu metode penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Apabila populasi itu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh Pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kantor Balai Kota Batu. Dengan menggunakan Rumus Slovin menurut Umar dalam (Supriyanto & Maharani, 2013)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Sampel

N = Populasi

e = Batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan

Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu adalah 115 dan akan diambil sampel untuk penelitian. Dalam rumusan ini digunakan batas toleransi kesalahan yang digambarkan melalui persentase. Penelitian ini menggunakan batas 5% sehingga memiliki tingkat akurasi 95%. Berikut perhitungan sampel;

$$n = \frac{115}{1 + 115 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{115}{1,5}$$

$$n = 76,66$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 115 populasi pada *margin of error* adalah sebesar 76.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Cooper dan Schindler *dalam* (Supriyanto & Maharani, 2013) *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel yang diambil dengan menggunakan tabel/generator angka.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Menurut data yang digunakan terdapat dua cara untuk memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang dijumlah berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pariwisata Kantor Balai Kota Batu yang dapat dijumlah seperti jumlah Pegawai dan data-data lainnya yang mendukung penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Dinas Pariwisata Kantor Balai Kota Batu gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi. Informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian

3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya terdapat data primer dan data sekunder data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah Kinerja Pegawai, motivasi dan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi

2. Data Sekunder

Data yang telah diproses dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini adalah data yang diperoleh dari berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah Pegawai

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan memberikan pertanyaan.

2. Wawancara

Proses Tanya jawab secara langsung, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah Pegawai dan data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel, Kompetensi SDM sebagai variabel (X), Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai variabel (Z).

A. Kompetensi SDM (X)

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi Sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. (Sartono, 2020)

B. Kinerja Pegawai (Y)

Dalam (Edy, 2010) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan mobilisasi para anggota yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para anggota organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisien yang tinggi.

- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan..

C. Motivasi (Z)

Sutrino (Edy, 2009) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompetensi SDM (X)	Pengetahuan (X.1)	Tugas dan tanggung jawab(X1.1) Tugas pokok dan fungsi organisasi (X1.2) Informasi, peralatan dan Teknik (X1.3)	(Thoha, 2008)
	Keterampilan Individu (X.2)	Kemampuan Menyelesaikan tugas (X2.1) Kemampuan mengatasi masalah (X2.2) Kemampuan menentukan prioritas masalah (X2.3) Kemampuan memberikan Informasi layanan (X2.4)	

	Sikap Kerja (X.3)	<p>Mempunyai kreativitas dalam bekerja (X3.1)</p> <p>Adanya semangat kerja yang tinggi (X3.2)</p> <p>Mempunyai kemampuan dan perencanaan (X3.3)</p>	
Kinerja Pegawai(Y)	Individual (Y.1)	<p>Kemampuan dan keahlian (Y1.1)</p> <p>Latar belakang (Y1.2)</p> <p>Demografi (Y1.3)</p>	(Mangkunegara., 2007)
	Psikologis (Y.2)	<p>Persepsi (Y2.1)</p> <p>Attitude (Y2.2)</p> <p>Personality (Y2.3)</p> <p>Pembelajaran (Y2.4)</p> <p>Motivasi (Y2.5)</p>	
	Organisasi (Y.3)	<p>Sumber daya (Y3.1)</p> <p>Kepemimpinan (Y3.2)</p> <p>Penghargaan (Y3.3)</p> <p>Struktur (Y3.5)</p> <p>Job design (Y3.6)</p>	
Motivasi(Z)	Internal (Z.1)	<p>Keinginan untuk dapat memiliki (Z1.1)</p> <p>Keinginan untuk memperoleh penghargaan (Z1.2)</p> <p>Keinginan untuk memperoleh pengakuan</p> <p>Keinginan untuk berkuasa (Z1.3)</p>	(Sutrisno E. , 2009)
	External (Z.2)	Kondisi lingkungan kerja (Z2.1)	

		Kompensasi yang memadai (Z2.2) Supervisi yang baik (Z2.3) Peraturan yang fleksibel (Z2.4)	
--	--	---	--

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu:

- a. Skor 5 (Sangat Setuju)
- b. Skor 4 (Setuju)
- c. Skor 3 (Cukup Setuju)
- d. Skor 2 (Tidak Setuju)
- e. Skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi pertanyaan responden dari data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lika skala pertanyaan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis data ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti

3.9.2 Uji Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Uji Analisis PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Supriyanto & Maharani, 2013)

Pengukuran Metode PLS menurut Ghozali (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa yang digunakan pada metode PLS mencakup tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* yaitu untuk menciptakan skor variabel laten
2. *Path estimate* yaitu menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya
3. *Means* dan lokasi parameter yaitu untuk indikator dan variabel laten Langkah-Langkah PLS menurut Yamin *dalam*

Menyatakan bahwa ada beberapa langkah untuk menganalisis menggunakan PLS, yaitu:

1. Merancang model struktural (inner model)
Peneliti melakukan proses formulasi terhadap model hubungan antar variabel
2. Merancang model pengukuran (outer model)
Peneliti menentukan definisi dan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Peneliti menggambarkan hubungan antara variabel dengan indikatornya serta antar variabel agar mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi model

Dalam proses estimasi model, ada tiga skema pemilihan weighting yang dilakukan, yaitu:

5. Evaluasi model (goodness of fit)

Pada tahapan ini, evaluasi model yang dilakukan adalah model pengukuran dan evaluasi model struktural.

- a. Factor weighting scheme
- b. Centroid weighting scheme
- c. Path weighting scheme
- b. Evaluasi model (goodness of fit)

6. Pengujian hipotesis dan interpretasi

Peneliti menguji hipotesis yang sudah disusun kemudian diinterpretasikan hasil dari pengujian tersebut.

Dalam (Ghozali, 2013) menyatakan beberapa kriteria penilaian model PLS sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel Penilaian PLS

Tabel 3.2 Tabel Penilaian SmartPLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Penilaian	
untuk variabel endogen	Apabila hasil pada variabel laten endogen dalam model structural sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 maka dapat diindikasikan bahwa model itu “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Hal itu didapat melalui prosedur <i>bootstrapping</i>

untuk <i>effect size</i>	Apabila nilai 0,2; 0,15; dan 0,35 maka dapat menginterpretasikan tingkat pengaruh variabel laten apakah lemah, medium, dan besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> > 0,50
<i>Composite reliability</i>	Untuk mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya > 0,60
<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Nilai AVE > 0,50
<i>Discriminant validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel
<i>Cross loading</i>	Diharapkan, agar setiap indicator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. <i>Cross loading</i> akan menjadi ukuran lain dari validitas diskriminan
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi model pengukuran formatif harus signifikan. Hal ini menggunakan prosedur <i>bootstrapping</i> .
Multikolinieritas	Variabel manifest harus diuji apakah terdapat multikol atau tidak. Hal ini diuji dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF > 10 dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

1. Profil Instansi

Pariwisata dikembangkan bersama oleh Pemerintah dan rakyat sehingga diharapkan menjadi sektor andalan yang mampu mendorong ekonomi daerah dan menambah pendapatan daerah. Diberlakukannya UU No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta Perda No. 1 tahun 1996 yang berisikan tentang rancangan induk pengembangan pariwisata menjadi landasan Pemerintah Daerah Kota Batu dalam mengembangkan objek wisata di daerahnya. Dinas Pariwisata Kota Batu adalah instansi yang berwenang dalam memberikan informasi mengenai keberadaan potensi dan daya tarik wisata Kota Batu sekaligus mempromosikannya. Apalagi dengan adanya otonomi daerah dimana segala kewenangan ada di daerah sehingga Dinas Pariwisata Kota Batu dituntut untuk bisa lebih efektif dalam memasarkan potensi – potensi wisata Kota Batu sebagai aset daerah untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dan mempertahankan citra Kota Batu sebagai kota pariwisata. Untuk itu pihak Dinas Pariwisata Kota Batu harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan dan meningkatkan suatu strategi promosi yang jitu untuk dapat menarik lebih banyak wisatawan dan mempertahankan citra Kota Batu sebagai kota pariwisata.

2. Logo Instansi Pemerintah



Gambar 4.1

Bentuk Perisai Memiliki 5 sisi yang melambangkan pemerintah Kota Batu berdasarkan Pancasila sebagai Dasar negara Republik Indonesia, Warna Merah Putih Melambangkan Bendera Indonesia, Tulisan Kota Batu Menunjukkan sebutan bagi Kota dan Pemerintah Kota Batu, Hakaryo Guno Mamayu Bawono Merupakan makna Condro Sengkolo yang mengandung arti Berkarya Guna Membangun Negara. Condro Sengkolo 1934 adalah Tahun Jawa yang merupakan peresmian Pemerintah Kota Batu dengan nilai kata : Hakaryo = 4, Guno = 3, Mamayu = 9, Bawono = 1 berjumlah 17, sebagai tanggal peresmian Kota Batu, dengan jumlah suku kata 11 bermakna dasar Hukum peresmian Kota Batu diatur dalam UU 11 Th 2001.

3. Visi dan Misi

A. Visi Dinas Pariwisata Kota Batu

Terwujudnya kota batu sebagai sentra pariwisata yang unggul

B. Misi Dinas Pariwisata Kota Batu

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk pariwisata
2. Meningkatkan kompetensi SDM
3. Mengembangkan desa menjadi desa wisata yang berbasis potensi dan masyarakat
4. Membangun hubungan kerjasama yang baik dengan stakeholders pariwisata
5. Melakukan promosi pariwisata secara kontinyu.

4. Tujuan dan Sasaran Dinas Pariwisata Kota Batu

a. Tujuan Dinas Pariwisata Kota Batu

Adapun yang menjadi tujuan dari Dinas Pariwisata Kota Batu adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk pariwisata yang berwawasan lingkungan

- 2) Meningkatkan kompetensi pelaku wisata
- 3) Mengembangkan desa wisata
- 4) Melakukan kerja sama dengan stakeholder pariwisata
- 5) Melakukan promosi pariwisata

b. Sasaran Dinas Pariwisata Kota Batu

Adapun yang menjadi sasaran Dinas Pariwisata Kota Batu adalah:

- 1) Kepuasan wisatawan terhadap pelayanan produk pariwisata
- 2) Kepuasan wisatawan terhadap pelayanan pelaku wisata
- 3) Kesejahteraan masyarakat desa meningkatkan peran serta stakeholder pariwisata dalam menjual dan memanfaatkan potensi wisata
- 4) Meningkatkan kunjungan wisata

5. Indikator, Strategi & Kebijakan Dinas Pariwisata Kota Batu

Setelah melakukan penjabaran atau pelaksanaan dan misi-misi yang telah ada, diperlukan indikator, strategi dan kebijakan untuk melaksanakan misi yang disepakati bersama adapun indikator, strategi dan kebijakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Batu adalah;

Tabel 4.1

Indikator, Strategi & Kebijakan Dinas Pariwisata Kota Batu

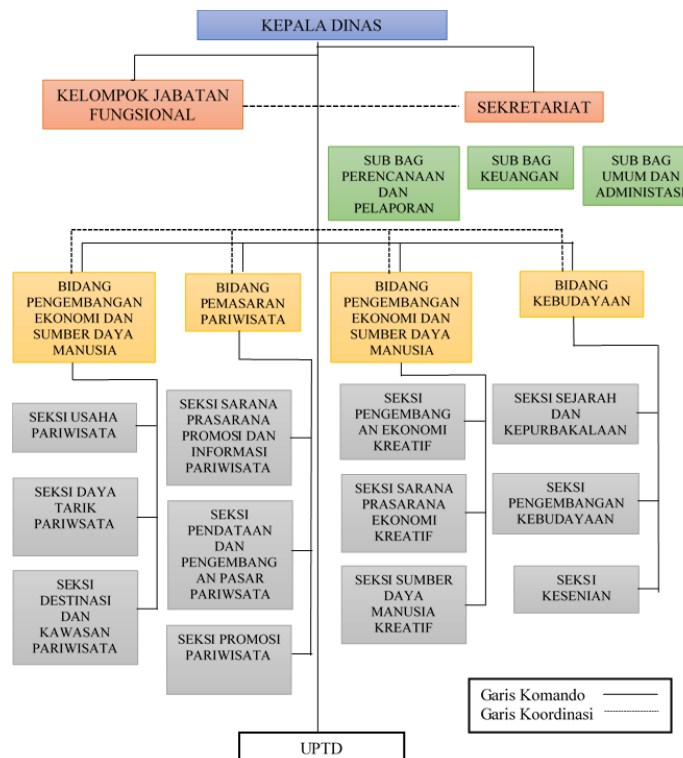
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah kebijakan
Meningkatnya pelestarian dan pengembangan budaya daerah	Meningkatnya Peran Serta Masyarakat dalam Pelestarian	1. Penyusunan Pokok Pikiran Pengembangan Kebudayaan Daerah	Pelestarian Kebudayaan

	Kebudayaan Daerah	2. Event Kebudayaan 3. Pemberdayaan pelaku seni budaya	
Meningkatnya aktivitas perekonomian yang inklusif berkelanjutan pada sektor pariwisata	Meningkatnya kualitas dan daya Tarik wisata berbasis kearifan lokal	1. Pengembangan Desa Wisata 2. Event Pariwisata	Pengembangan Produk dan Destinasi Pariwisata Pengembangan SDM Pariwisata Pengembangan Pemasaran Pariwisata

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

7. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 struktur organisasi



Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan kerja antara bagian satu dengan bagian yang lain, sehingga jelas kedudukan, wewenang, dan tanggung jawabnya. Pada Dinas Pariwisata Kota Batu terdiri dari : Kepala Dinas, kesekretariatan yang terdiri dari Sub bagian. Pemrograman dan pelaporan, Sub bagian. Keuangan, Sub bagian. Umum dan Kepegawaian serta didukung oleh beberapa bidang antara lain : Bidang Pengembangan Produk Pariwisata, Bidang Promosi dan Pengembangan Pariwisata, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Bidang Kebudayaan serta didukung oleh kelompok jabatan fungsional yang satu sama lainnya dihubungkan dengan garis komando dan garis koordinasi.

8. Susunan Organisasi, dan Tugas Pokok Dinas Pariwisata Kota Batu

Tugas Pokok Dinas Pariwisata kota Batu adalah membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di bidang Kepariwisata. Berdasarkan Peraturan Walikota Batu NOMOR 110 Tahun 2020 tentang kedudukan struktur organisasi, uraian tugas, dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pariwisata Kota Batu. Sebagai berikut

1) Kepala Dinas

Mempunyai tugas merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan, serta mengevaluasi penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang pariwisata dan kebudayaan. Dalam melaksanakan tugasnya kepala dinas memiliki fungsi dari perumusan kebijakan hingga penetapan standar operasional prosedur (SOP)

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, dan keuangan. Dalam melaksanakan tugas bagian sekretariat menyelenggarakan fungsi pengorganisasian dan fasilitas pengelolaan administrasi kepegawaian.

3) Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata

Bidang Destinasi dan industri Pariwisata mempunyai tugas merencanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan program, serta mengendalikan kegiatan di bidang usaha pariwisata, daya tarik wisata, destinasi dan kawasan pariwisata. Fungsi dari bidang destinasi dan industri pariwisata yakni membuat rencana program destinasi dan industri pariwisata.

4) Bidang Pemasaran Pariwisata

Bidang pemasaran Pariwisata mempunyai tugas merencanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan program, serta mengendalikan kegiatan di bidang sarana dan prasarana promosi dan informasi pariwisata, pendataan dan pengembangan pasar pariwisata, dan promosi pariwisata. Dalam bidang pemasaran tentu saja memiliki fungsi sebagai pembinaan pengelolaan data sarana prasarana promosi dan informasi pariwisata, pendataan dan pengembangan pasar pariwisata, dan promosi pariwisata.

5) Bidang Ekonomi Kreatif Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata

Bidang Ekonomi kreatif dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata mempunyai tugas merencanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan program, serta mengendalikan kegiatan di bidang pengembangan ekonomi kreatif, sarana prasarana ekonomi kreatif dan sumber daya manusia pariwisata. Bidang ekonomi kreatif dan pengembangan sumber daya manusia pariwisata menyelenggarakan fungsi yakni pembinaan pengelolaan pengembangan ekonomi kreatif, sarana dan prasarana ekonomi kreatif dan pengembangan sumber daya manusia pariwisata.

6) Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas merencanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan program, serta mengendalikan kegiatan di bidang kebudayaan. Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud bidang kebudayaan

menyelenggarakan fungsi yakni pembinaan bidang sejarah dan kepurbakalaan, pengembangan kebudayaan dan kesenian.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 76 responden pada rumah sakit permata bunda malang. Untuk keperluan data tersebut, peneliti telah menyebarkan 76 kuesioner yang kemudian hasil dari kuesioner dianalisis berdasarkan Usia, Jenis kelamin, Pendidikan dan Masa kerja. Hasil analisis karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di Dinas Pariwisata Kota Batu. Pengelompokan bagian tersebut dijelaskan dalam Tabel 4.2 yaitu;

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

no	Usia	Jumlah Pegawai	Persentase
1	21-30	27	35,5%
2	31-40	25	32,8%
3	41-50	17	22,3%
4	51-60	7	9,2%
Total		76	100%

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden, usia 21-30 tahun sebanyak 27 responden (35,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 responden (32,8%), usia 41,50 tahun sebanyak 17 responden (22,3%) dan usia 51-60 tahun sebanyak 7 responden (5,2%). Dari data karakteristik usia tersebut responden terbanyak 21-30 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Dinas Pariwisata Kota Batu, dijelaskan dalam Tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	Laki-laki	36	47,3%
2	Perempuan	40	52,6%
Total		76	100%

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang Pegawai dengan persentase 47,3%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan adalah 40 orang Pegawai dengan jumlah persentase 52,6%. Pada data ini mendominasi adalah perempuan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir di Dinas Pariwisata Kota Batu. Pengelompokan tabel tersebut, dijelaskan dalam Tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	SMA	8	10,5%
2	D3	20	26,3%
3	S1	38	50%

4	S2	10	13,1%
Total		76	100%

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 8 orang dengan persentase 10,5%, responden berpendidikan D3 sebanyak 20 orang dengan persentase 26,3%, responden berpendidikan S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 50% dan responden berpendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang dengan persentase 13,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar yakni Pendidikan S1.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Dinas Pariwisata Kota Batu, dijelaskan dalam tabel 4.5 yaitu:

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	0-10	40	52,6%
2	11-20	36	47,3%
3	21-30	0	0
4	31-40	0	0
Total		76	100%

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa usia responden, usia 0-10 tahun sebanyak 40 responden (52,6%), usia 11-20 tahun sebanyak 36 responden (47,3%), usia 21-30 dan 31-40 tahun sebanyak 0 responden. Dari data karakteristik usia tersebut responden terbanyak 0-10 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) Terdapat tiga indikator yaitu Pengetahuan, Keterampilan Individu dan Sikap Kerja. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi Sembilan pertanyaan. Berikut jawaban responden dapat dilihat Pada Tabel berikut ini

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator	jawaban responden										rata rata skor
	Ss		s		N		ts		sts		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	43	57%	33	43%	0	0%	0	0%	0	0%	4,566
X1.2	35	46%	38	50%	3	4%	0	0%	0	0%	4,421
X1.3	32	42%	41	54%	3	8%	0	0%	0	0%	4,382
X2.1	35	46%	33	43%	7	9%	1	1%	0	0%	4,342
X2.2	26	34%	30	39%	13	17%	6	8%	1	1%	3,974
X2.3	24	32%	43	57%	8	11%	1	1%	0	0%	4,184
X2.4	34	45%	35	46%	7	9%	0	0%	0	0%	4,355
X3.1	39	51%	30	39%	6	8%	1	1%	0	0%	4,408
X3.2	37	49%	31	41%	8	11%	0	0%	0	0%	4,382
X3.3	29	38%	32	42%	13	17%	2	3%	0	0%	4,158

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 item X1.1, 43 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan netral, tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun

rata-rata jawaban responden adalah 4,566, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik”.

Pada item kode X1.2, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,421, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memahami tugas pokok dan fungsi perusahaan”.

Pada item kode X1.3, 32 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,382, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat memaksimalkan informasi, peralatan dan teknik dari perusahaan”.

Pada item kode X2.1, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,342, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu”.

Pada item kode X2.2, 26 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 6 responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,974, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Saya dapat mengatasi masalah dengan sendiri”.

Pada item kode X2.3, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 1 responden

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,184, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya dapat menentukan prioritas utama dalam masalah yang saya hadapi”.

Pada item kode X2.4, 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,355, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya selalu memberikan informasi dan pelayanan secara maksimal”

Pada item kode X3.1, 39 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan netral, 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,408, hingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Saya menggunakan kreativitas saya dalam memaksimalkan pekerjaan saya”.

Pada item kode X3.2, 37 responden menyatakan sangat setuju, sementara 31 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,382, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya memiliki semangat kerja yang tinggi pada perusahaan ini”.

Pada item kode X3.3, 29 responden menyatakan sangat setuju, sementara 32 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,158, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan yang mumpuni dalam jabatan saya sehingga dapat melakukan perencanaan dalam bekerja”

4.3.2 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y) Terdapat tiga indikator yaitu Individu, Psikologis dan Organisasi. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi Tiga belas pertanyaan. Berikut jawaban responden dapat dilihat Pada Tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator r	Jawaban Responden										Rata Rata Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	33	43%	33	43%	10	13%	0	0%	0	0%	4,303
Y1.2	12	16%	26	34%	13	17%	22	29%	3	4%	3,289
Y1.3	7	9%	20	26%	22	29%	22	29%	5	7%	3,026
Y2.1	41	54%	30	39%	5	7%	0	0%	0	0%	4,474
Y2.2	44	58%	30	39%	2	3%	0	0%	0	0%	4,553
Y2.3	18	24%	41	54%	13	17%	4	5%	0	0%	3,961
Y2.4	26	34%	44	58%	6	8%	0	0%	0	0%	4,263
Y2.5	41	54%	32	42%	3	4%	0	0%	0	0%	4,500
Y3.1	26	34%	35	46%	9	12%	4	5%	2	3%	4,039
Y3.2	25	33%	36	47%	12	16%	3	4%	0	0%	4,092
Y3.3	24	32%	23	30%	19	25%	7	9%	3	4%	3,763
Y3.4	32	42%	38	50%	3	4%	3	4%	0	0%	4,303
Y3.5	31	41%	33	43%	7	9%	3	4%	2	3%	4,158

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 item Y1.1, 33 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,303, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang yang saya lakukan”.

Pada item kode Y1.2, 12 responden menyatakan sangat setuju, sementara 26 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan tidak setuju dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,289, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Netral dengan pernyataan “Sebelumnya saya memiliki pekerjaan dalam bidang yang sama”.

Pada item kode Y1.3, 7 responden menyatakan sangat setuju, sementara 20 responden menyatakan setuju, 22 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,026, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Netral dengan pernyataan “Saya berada di lingkungan penduduk yang mempunyai pekerjaan yang sama”.

Pada item kode Y2.1, 41 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,474, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya berpikir untuk terus maju dalam bekerja.”.

Pada item kode Y2.2, 44 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,553, sehingga dapat disimpulkan

rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Saya selalu menghormati konsumen dan rekan kerja”.

Pada item kode Y2.3, 18 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,961, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya”.

Pada item kode Y2.4, 26 responden menyatakan sangat setuju, sementara 44 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,263, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya”

Pada item kode Y2.5, 41 responden menyatakan sangat setuju, sementara 32 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,500, hingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Saya memiliki motivasi dalam bekerja”.

Pada item kode Y3.1, 26 responden menyatakan sangat setuju, sementara 35 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,382, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Perusahaan mencukupi kebutuhan saya dalam bekerja”.

Pada item kode Y3.2, 25 responden menyatakan sangat setuju, sementara 36 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,092, sehingga dapat disimpulkan

rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Saya memiliki pemimpin yang memiliki integritas dan dekat dengan Pegawainya”

Pada item kode Y3.3, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 23 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, 7 responden menyatakan tidak setuju dan 3 responden menyatakan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,763, hingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Netral dengan pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari kantor apabila mencapai target”.

Pada item kode Y3.4, 32 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,303, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Kantor saya memiliki struktur yang jelas”.

Pada item kode Y3.5, 31 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden jawaban adalah 4,158, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Kantor saya memiliki pembagian tugas yang jelas”

4.3.1 Motivasi

Motivasi (z) Terdapat dua indikator yaitu Individu, faktor internal dan faktor external. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi Delapan pertanyaan. Berikut jawaban responden dapat dilihat Pada Tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi

Indikator r	Jawaban Responden					
	SS	S	N	TS	STS	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata Rata Skor
Z1.1	25	33%	33	43%	13	17%	5	7%	0	0%	4,026
Z1.2	18	24%	21	28%	25	33%	10	13%	2	3%	3,566
Z1.3	14	18%	20	26%	25	33%	13	17%	4	5%	3,355
Z1.4	10	13%	10	13%	27	36%	19	25%	10	13%	2,882
Z2.1	38	50%	35	46%	3	4%	0	0%	0	0%	4,461
Z2.2	33	43%	33	43%	10	13%	0	0%	0	0%	4,303
Z2.3	40	53%	32	42%	4	5%	0	0%	0	0%	4,474
Z2.4	42	55%	30	39%	4	5%	0	0%	0	0%	4,500

Sumber : data diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 item Z1.1, 25 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,026, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya bekerja untuk memiliki apa yang saya inginkan.”.

Pada item kode Z1.2, 18 responden menyatakan sangat setuju, sementara 21 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, 10 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,566, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Netral dengan pernyataan “Saya ingin memperoleh penghargaan di tempat kerja.”

Pada item kode Z1.3, 14 responden menyatakan sangat setuju, sementara 20 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, 13 responden

menyatakan tidak setuju, dan 4 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,355, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Netral dengan pernyataan “Saya ingin memperoleh pengakuan di tempat kerja.”.

Pada item kode Z1.4, 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 10 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan netral, 19 responden yang menyatakan tidak setuju, dan 10 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 2,882, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Tidak setuju dengan pernyataan “Saya ingin mendapat kekuasaan di tempat kerja.”.

Pada item kode Z2.1, 28 responden menyatakan sangat setuju, sementara 35 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,461, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Dengan kondisi lingkungan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.”.

Pada item kode Z2.2, 33 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,303, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Kompensasi yang memadai mendorong saya menjalankan tugas dengan baik.”.

Pada item kode Z2.3, 40 responden menyatakan sangat setuju, sementara 32 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,474, hingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan Setuju dengan pernyataan “Dengan arahan yang baik saya dapat menjalankan kerja dengan baik”.

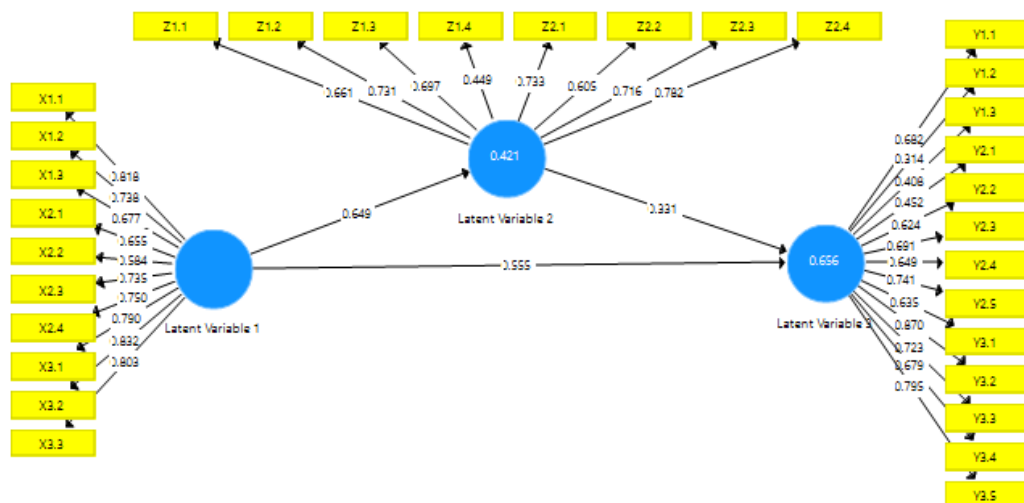
Pada item kode Z2.4, 42 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,500, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan “Dengan adanya peraturan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.”.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model Pengukuran Outer model

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0 berikut adalah model skema yang diajukan:

Gambar 4.3
Model hipotesis smartpls



Sumber : output smartPLS

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel latennya uji yang dilakukan pada *outer model* diantaranya

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$. Namun menurut (Chin, 1998) nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Berikut adalah nilai *outer loadings* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 4.9

Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi Sdm	X1.1	0.818
	X1.2	0.738
	X1.3	0.677
	X2.1	0.655
	X2.2	0.584
	X2.3	0.735
	X2.4	0.75
	X3.1	0.790
	X3.2	0.832
	X3.3	0.803
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.682
	Y1.2	0.341
	Y1.3	0.408
	Y2.1	0.452
	Y2.2	0.624
	Y2.3	0.691
	Y2.4	0.649
	Y2.5	0.741
	Y3.1	0.635
	Y3.2	0.870
	Y3.3	0.723
	Y3.4	0.679
	Y3.5	0.795
Motivasi	Z1.1	0.661
	Z1.2	0.731

	Z1.3	0.697
	Z1.4	0.449
	Z2.1	0.733
	Z2.2	0.605
	Z2.3	0.761
	Z2.4	0.782

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading $< 0,7$. Namun masih banyak juga beberapa indikator dalam variabel yang memiliki outer loading $> 0,7$. Menurut (Chin, 1998) nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Disini peneliti menggunakan batas outer loading $> 0,6$. Dapat dilihat bahwa ada beberapa item yang tidak memenuhi syarat yakni X2.2, Z1.4, Z2.2, Y1.2, Y1.3, Y2.1, dan Y2.2. Sehingga item tersebut dihapus dan diuji ulang.

Tabel 4.10

Outer Loading (setelah dianalisis ulang)

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi Sdm	X1.1	0.818
	X1.2	0.738
	X1.3	0.677
	X2.1	0.655
	X2.3	0.735
	X2.4	0.750
	X3.1	0.790
	X3.2	0.832
	X3.3	0.803
	Y1.1	0.682
Kinerja Pegawai	Y2.3	0.691
	Y2.4	0.649
	Y2.5	0.741
	Y3.1	0.635
	Y3.2	0.870
	Y3.3	0.723
	Y3.4	0.679
	Y3.5	0.795
Motivasi	Z1.1	0.661

	Z1.2	0.731
	Z1.3	0.697
	Z2.1	0.733
	Z2.3	0.761
	Z2.4	0.782

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.11
Cross Loading

Indikator	Variabel		
	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi SDM (X)	Motivasi (Z)
X1.1	0.582	0.823	0.534
X1.2	0.482	0.736	0.429
X1.3	0.569	0.688	0.454
X2.1	0.397	0.644	0.395
X2.3	0.619	0.732	0.491
X2.4	0.513	0.756	0.561
X3.1	0.572	0.792	0.560
X3.2	0.768	0.833	0.536
X3.3	0.638	0.812	0.552
Y1.1	0.662	0.564	0.509
Y2.3	0.694	0.543	0.610
Y2.4	0.659	0.666	0.380
Y2.5	0.734	0.658	0.522
Y3.1	0.653	0.418	0.400
Y3.2	0.891	0.636	0.552
Y3.3	0.735	0.476	0.436
Y3.4	0.711	0.436	0.416
Y3.5	0.817	0.541	0.581
Z1.1	0.509	0.534	0.685
Z1.2	0.465	0.491	0.725
Z1.3	0.364	0.232	0.764

Z2.1	0.571	0.623	0.754
Z2.3	0.459	0.481	0.751
Z2.4	0.521	0.477	0.793

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Artinya dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi SDM	0.924
Kinerja Pegawai	0.911
Motivasi	0.869

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan sajian tabel 4.12 data dapat disimpulkan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel dalam penelitian ini $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite Reliability* sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.13 akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel:

Tabel 4.13
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi SDM	0.536
Kinerja Pegawai	0.577
Motivasi	0.526

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa nilai AVE semua variabel $> 0,50$ artinya bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

5. *Collinearity Statistics* (VIF)

Uji *Collinearity Statistics* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami *multikolinearitas* yaitu dengan mengetahui nilai VIF. Jika Nilai $VIF < 5$ dapat dikatakan bahwa tidak ada *Collinearity*. Jika nilai $VIF > 5$ dapat anda katakan bahwa ada *Collinearity*. Berikut adalah hasil uji *Collinearity Statistics* (VIF):

Tabel 4.14
Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	VIF
X1.1	3.221
X1.2	2.358
X1.3	1.790
X2.1	1.671
X2.3	2.104
X2.4	2.138
X3.1	2.445
X3.2	3.006
X3.3	2.710
Y1.1	1.596
Y2.3	1.710
Y2.4	1.681
Y2.5	1.839
Y3.1	1.756
Y3.2	4.711
Y3.3	2.197
Y3.4	2.029

Y3.5	3.300
Z1.1	1.617
Z1.2	3.729
Z1.3	3.339
Z2.1	1.727
Z2.3	2.133
Z2.4	2.482

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini nilainya < 5 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini tidak terjadi masalah *multikolinearitas*.

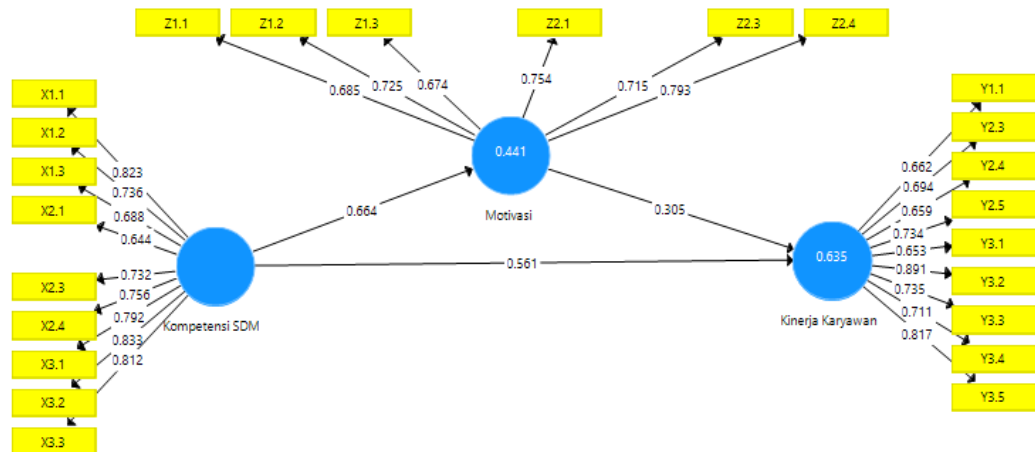
4.4.2 Evaluasi Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1. *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. (Chin, 1998) menyebutkan hasil *R-Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural, mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Model *Path coefficient*

Gambar 4.4 Model Path coefficient

Sumber : output smartPLS

Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Kompetensi SDM terhadap Motivasi sebesar 0,664. Sedangkan nilai *path coefficient* terkecil ditunjukkan dengan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,305. Berdasarkan gambar maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Coefficient determination

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.15

R Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.635
Motivasi (Z)	0.441

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai R-Square variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,635. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya variabel Kinerja Pegawai yang dijelaskan oleh audit internal sebesar 63,5%. Maka bahwa nilai R-Square dikatakan dalam kategori sedang. Pada variabel Motivasi diperoleh nilai R- Square sebesar 0,441. Maka bahwa nilai R-Square dikatakan dalam kategori sedang. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya variabel kepuasan yang dijelaskan oleh audit internal sebesar 44,1%.

Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q- Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,635) \times (1 - 0,441)] \\
 &= 1 - (0,365 \times 0,559) \\
 &= 0,796
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Square sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang kuat.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Tabel 4.16***Result For Inner Weight***

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.561	0.569	0.082	6.883	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Motivasi (Z)	0.664	0.682	0.066	10.129	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.305	0.305	0.096	3.171	0.002

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Pengujian dalam PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, besarnya pengaruh sebesar 0,561

2) Kompetensi SDM terhadap Motivasi

Hasil uji variabel Kompetensi SDM terhadap Motivasi diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, besarnya pengaruh sebesar 0,664.

3) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, besarnya pengaruh sebesar 0,305.

- 4) Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Sebagai Variabel intervening

Hasil uji *Bootstrapping* PLS untuk menguji hipotesis kepuasan terhadap loyalitas melalui kepercayaan sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Specific Indirect Effects

Variabel	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviation	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kompetensi SDM - > Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.202	0.207	0.071	2.836	0.005

Sumber : output smartPLS (data diolah peneliti tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.18 *bootstrapping* telah dijelaskan bahwa variabel Kompetensi SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai. pada tabel *Specific Indirect Effects* menyatakan bahwa dengan nilai p-value $0,005 < 0,05$ artinya bahwa variabel Kompetensi SDM dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Motivasi

4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pariwisata Kota batu, sehingga H1 diterima. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pariwisata Kota batu. Ketika kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut maka akan meningkatkan kinerja Pegawai pada kantor dinas pariwisata kota batu. Hal ini juga bisa meningkatkan produktivitas

kinerja Pegawai pada kantor tersebut.

Dalam penelitian ini variabel kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 3 indikator yakni pengetahuan, keterampilan individu dan sikap kerja. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator sikap kerja adalah yang tertinggi dengan nilai 0,832. Sehingga indikator sikap kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kompetensi sumber daya manusia.

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdapat tiga indikator yang terdiri dari individu, psikologis, dan organisasi. Berdasarkan nilai loading faktor indikator organisasi memiliki nilai tertinggi sebesar 0,870, sehingga dapat disimpulkan indikator organisasi merupakan indikator yang paling mendominasi dalam membentuk kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Batu menunjukkan meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja dapat didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang dipengaruhi dari pengetahuan individu, keterampilan individu dan sikap kerja yang dimiliki individu tersebut sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pattisina et al., 2016) menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Serta penelitian dari (Fadhil, 2016) yang menyatakan bahwa Kompetensi yang meliputi keterampilan, Pengetahuan dan sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Pandaleke, 2016) menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Mendukung hasil penelitian dan teori Kompetensi sumber daya manusia merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dari sebuah pengalaman atau proses atau bakat langsung, dalam islam konsep kompetensi bisa dilihat dari pendekatan Al-Quran, dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*” (QS An-Nisa : 58)

Dijelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Berdasarkan Hadist Riwayat Bukhari (HR Bukhari nomor 6015) memaparkan bahwa :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هَلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَّارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR Bukhari nomor 6015).

Hadist diatas dapat disimpulkan bahwasanya dalam memberikan tanggung jawab kepada seseorang perlu diperhatikan keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tersebut karena apabila tidak diserahkan kepada ahlinya maka akan menimbulkan kehancuran atau kerugian bagi organisasi. Dalam jurnal pengembangan kompetensi berbasis *islamic value* (Kurniawati, 2018) Kompetensi

diartikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Sehingga, perlu diperhatikan aspek kompetensi mana yang perlu ditingkatkan dalam internal perusahaan.

4.5.2 Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pariwisata Kota batu, sehingga H2 diterima. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pariwisata Kota batu. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada kantor dinas pariwisata kota batu.

Dalam penelitian ini variabel Motivasi terdiri dari 2 indikator yakni faktor internal dan eksternal Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator eksternal adalah yang tertinggi dengan nilai 0,782. Sehingga indikator eksternal dalam motivasi merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kompetensi sumber daya manusia.

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdapat tiga indikator yang terdiri dari individu, psikologis, dan organisasi. Berdasarkan nilai loading faktor indikator organisasi memiliki nilai tertinggi sebesar 0,870, sehingga dapat disimpulkan indikator organisasi merupakan indikator yang paling mendominasi dalam membentuk kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Batu menunjukkan meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja dapat didukung dengan motivasi yang dipengaruhi dari internal dan eksternal dalam diri individu tersebut sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurvitasari, 2016) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Serta penelitian dari (Syaifuddin, 2016) motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Nugroho

& Paradifa, 2020) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai

Pembahasan mengenai kinerja Pegawai yang baik, seperti yang dijelaskan di dalam surat Al-shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيُنٌ مَرْصُوصٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Al-shaff ayat 4)*”

Surat Al-Shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumnya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Termasuk hal yang harus dijelaskan adalah tenaga yang akan dicurahkan seorang tersebut, sehingga para pekerja itu tidak dibebani satu pekerjaan yang diluar batas kemampuannya. Dan sabda Nabi:

عن أبي ثعيب الخدري قال: قال رسول الله ص م: من استأجر أجيراً فليعلمه أجره (رواه عبد الرزاق)

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Hurairah, dia berkata: Nabi bersabda; “*Apabila aku telah memerintahkan kamu untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka laksanakanlah sesuai dengan kemampuan kamu. (HR Bukhari dan Muslim).*

Mengikuti pesan yang disampaikan oleh Nabi di atas meskipun hadis ini secara definitif tidak berbicara dalam konteks pekerja (memperkerjakan seseorang) tapi dapat diperluas pemahamannya kepada persoalan pekerja, yaitu tidak dibenarkan dalam mempekerjakan seorang pekerja di luar batas kemampuannya, atau keluar dari ketentuan kerja yang telah disepakati.

4.5.3 Motivasi memediasi adanya pengaruh Kompetensi Sumber Daya

Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel Motivasi memediasi adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai p -value sebesar 0,005 < 0,05 artinya bahwa variabel Kompetensi SDM secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, besarnya pengaruh sebesar 0,202. Sedangkan pada tabel dapat dilihat bahwa Kompetensi SDM telah dijelaskan bahwa variabel ke secara tidak langsung dapat mempengaruhi variabel kinerja Pegawai. pada tabel menyatakan bahwa dengan nilai p -value 0,005 < 0,05 artinya bahwa variabel kompetensi SDM dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka H3 diterima.

Dalam penelitian ini variabel kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 3 indikator yakni pengetahuan, keterampilan individu dan sikap kerja. Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator sikap kerja adalah yang tertinggi dengan nilai 0,832. Sehingga indikator sikap kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kompetensi sumber daya manusia.

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdapat tiga indikator yang terdiri dari individu, psikologis, dan organisasi. Berdasarkan nilai loading faktor indikator organisasi memiliki nilai tertinggi sebesar 0,870, sehingga dapat disimpulkan indikator organisasi merupakan indikator yang paling mendominasi dalam membentuk kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini variabel Motivasi terdiri dari 2 indikator yakni faktor internal dan eksternal Berdasarkan nilai pada *loading factor* indikator eksternal adalah yang tertinggi dengan nilai 0,782. Sehingga indikator eksternal dalam motivasi merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kompetensi sumber daya manusia.

Hasil jawaban dari responden mengenai penelitian pada kantor dinas pariwisata kota batu menunjukkan dalam menunjang kinerja pegawai yang maksimal perlunya diimbangi dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki

sehingga memberikan kemudahan dalam bekerja selain itu perlunya motivasi untuk mendorong kinerja pegawai yang optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmin & Supu, 2019) menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompetensi SDM memiliki pengaruh bersama terhadap Kinerja. Serta penelitian dari (Syaifuddin, 2016) kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu penelitian dari (Nugroho & Paradifa, 2020) kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor meningkatnya kinerja Pegawai dapat dioptimalkan dengan Kompetensi SDM dan motivasi. Hal ini karena hubungan tidak langsung antara kompetensi SDM terhadap kinerja Pegawai.

Al-Quran menyebutkan konsep motivasi untuk bekerja yang terdapat dalam surah Al-Ahzab ayat 31, yang berbunyi sebagai berikut:

﴿وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ لِي وَرَسُولِي وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ
وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا﴾

Artinya: “Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31)

Menurut (Shihab, 2002) Firman Allah SWT: Dan sebaliknya barangsiapa diantara kamu sekalian wahai istri-istri Nabi ikhlas kepada Allah serta serta selalu merasakan kehadiranNya dan begitu juga kepada Rasul-Nya, tidak menimbulkan amarah dan kejengkelan dalam hati beliau dan disamping itu senantiasa mengerjakan amal saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya yakni kepada sang istri pahala dua kali lipat dibanding dengan wanita-wanita lain dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia di dunia dan akhirat

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor dinas pariwisata kota batu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pariwisata kota batu, artinya jika kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan individu dan sikap kerja terpenuhi maka mampu meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata kota batu. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki terpenuhi maka kinerja pegawai akan berjalan secara maksimal.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pariwisata kota batu, artinya pegawai perlu diberikan motivasi baik dari internal maupun eksternal sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi.
3. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota batu, artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut dikarenakan adanya kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki berupa pengetahuan, keterampilan individu dan sikap kerja sehingga dapat memudahkan dan mendorong semangat kinerja pegawai. Pegawai yang semangat dan termotivasi

akan bekerja lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang tidak termotivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di atas, kerangka kerja konseptual diatas berkonsentrasi pada tiga kunci variabel dan jalurnya yakni paka kompetensi SDM, kinerja pegawai dan motivasi. Pada hasil penelitian diperoleh hasil kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi mampu memediasi adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah;

A. Bagi Dinas Pariwisata Kota Batu

1. Kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan keterampilan dan sikap sangat berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. Maka dari itu perlu diperhatikan oleh pihak dinas pariwisata kota batu kompetensi SDM yang dimiliki, yang ditinjau dari hasil kinerja pegawai yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjaga kinerja pegawai berjalan secara optimal.
2. Motivasi memiliki peran penting dalam kinerja yang dihasilkan pegawai, maka perlu diperhatikan oleh pihak dinas pariwisata kota batu dalam memperhatikan pegawai, yang ditinjau segi kinerja individual, psikologis dan organisasi karena hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi hasil suatu kinerja yang diharapkan.

B. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu kompetensi SDM, kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai variabel intervening. Maka dari itu di penelitian selanjutnya para peneliti diharapkan mengembangkan proporsi terkait efek mediasi dan variabel tambahannya seperti menambahkan variabel independen seperti *Innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 7(1), 6.
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumber daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 1. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>
- Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. 01*, 2355–2538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upgrade PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (1993). *Media Pendidikan Cetakan ke Vi*. City Aditya.
- Handoko, T. hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi

Aksara.

Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakencana, U., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 332–346.

Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN*, 4(1), 73–84.
<https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>

Kurniati, E. D., Sunarto, Srimindarti, C., & Basiya. (2019). Pengaruh kualitas penganggaran dan kompetensi sumber daya manusia bidang keuangan terhadap kinerja keuangan sekolah dimoderasi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah transformasional. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, September, ISSN: 2443-2601.

Kurniawati, R. (2018). Model Pengembangan Kompetensi Sdm Berbasis Islamic Values Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Jurisprudence*, 7(2), 142–151. <https://doi.org/10.23917/jurisprudence.v7i2.4236>

Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>

Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mitrani, A., Murray, D., & David, F. (1992). *Competency Based Human Resource Management". Value Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*. Kogan Page Limited.

Mubarakfuri. (2008). Tuhfatul ahwadzi :syarh jami'Tirmidzi Abu al ula Muhammad abdurrahman Abdurahim Al Mubarakfuri. In *Pustaka Azzam*. Pustaka Azzam. <https://doi.org/IOS3389.slims-7651>

Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1),

94–102.

Nickson, D. (2007). *Human Resources Management for The Hospitality and Tourism Industries*. Elsevier.

Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>

Nurvitasari, S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sistem Keuangan Berbasis Teknologi Informasi. *Tesis. Surakarta: Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
<https://doi.org/10.35794/emba.v4i2.12604>

Pattisina, M., Roring, M., & Wehelmina, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2), 1–6.

Pramaishella, N. A. (2017). Pengaruh Modal, Dukungan Pemerintah, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1–27.

Purnamasari, Denny, H., & Irma. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerja Umum Penata Ruang Bogor. *Jurnal Governansi*, Vol 5, No, 150.

Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 424–434.

- Sartono, T. (2020). *Kompetensi SDM Di era 4.0*. PT Elex Media Komputindo.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran)*. Lentera Hati.
- Spencer, L., & M. Spencer, S. (1993). *NoCompetence at Work, Models For Superior Performance Title*. John Wiley & Sons, In.
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. *Akrab juara.Com*, 3, 17–28. <http://www.neraca.co.id/article/49579/optima>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.
- Supriyanto, A. S., & Masyhuri, M. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-Malang Press.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Fajar Jaya, Medan. *Jurnal Agrica*, 9(2), 117. <https://doi.org/10.31289/agrica.v9i2.542>
- Tampubolon, M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOZY SENTOSA PARKSON DEPARTMENT STORE MEDAN. *Jurnal Ilmu Administrasi UPMI*, 1(2), 58–65.
- Thoha, Hutapea, P., & Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi dan hasil kuesioner

Lampiran 3 : Hasil uji SmartPLS

Lampiran 4 : Surat Penelitian

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 : Bukti Konsultasi

Lampiran 7 : Biodata peneliti

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA
PEMERINTAHAN KOTA BATU”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Ramdani Aziz (17510021) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ramdani Aziz
17510021

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong di isi dengan tanda (√)

Nama Responden (*boleh tidak diisi*) :

Bagian/Jabatan :

Usia :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin : Laki-Laki ()

Perempuan ()

Pendidikan : SMA/SMK () S2 ()

D3 () Lain-lain ()

S1 ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) (X)

PENGETAHUAN	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik					

2. Saya memahami tugas pokok dan fungsi perusahaan					
3. Saya dapat memaksimalkan informasi, peralatan dan teknik dari perusahaan					
KETERAMPILAN INDIVIDU					
1. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
2. Saya dapat mengatasi masalah dengan sendiri					
3. Saya dapat menentukan prioritas utama dalam masalah yang saya hadapi					
4. Saya selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal.					
SIKAP KERJA					
1. Saya menggunakan kreativitas saya dalam memaksimalkan pekerjaan saya					
2. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi pada perusahaan ini					
3. Saya memiliki kemampuan yang mumpuni dalam jabatan saya sehingga dapat melakukan perencanaan dalam bekerja					

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

INDIVIDUAL	SS	S	N	TS	STS
1. Saya memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang yang saya lakukan					

2. Sebelumnya saya memiliki pekerjaan dalam bidang yang sama					
3. Saya berada di lingkungan penduduk yang mempunyai pekerjaan yang sama					
PSIKOLOGIS					
1. Saya berpikir untuk terus maju dalam bekerja.					
2. Saya selalu menghormati konsumen dan rekan kerja					
3. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya					
4. Saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya					
5. Saya memiliki motivasi dalam bekerja					
ORGANISASI					
1. Perusahaan mencukupi kebutuhan saya dalam bekerja					
2. Saya memiliki pemimpin yang memiliki integritas dan dekat dengan karyawannya					
3. Saya mendapatkan penghargaan dari kantor apabila mencapai target.					
4. Kantor saya memiliki struktur yang jelas					
5. Kantor saya memiliki pembagian tugas yang jelas					

C. MOTIVASI (Z)

INTERNAL**SS S N TS STS**

1. Saya bekerja untuk memiliki apa yang saya inginkan.
2. Saya ingin memperoleh penghargaan di tempat kerja.
3. Saya ingin memperoleh pengakuan di tempat kerja.
4. Saya ingin mendapat kekuasaan di tempat kerja.

EKSTERNAL

1. Dengan kondisi lingkungan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.
2. Kompensasi yang memadai mendorong saya menjalankan tugas dengan baik.
3. Dengan arahan yang baik saya dapat menjalankan kerja dengan baik.
4. Dengan adanya peraturan yang baik saya dapat menjalankan tugas dengan baik.

Lampiran 2 : Tabulasi dan hasil kuesioner

Variabel (X) Kompetensi Sumber daya Manusia

Respon den	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
6	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5
7	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
10	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2
12	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
13	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
18	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3
19	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4
21	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4
29	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
30	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4
31	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
32	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4
33	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
34	5	4	4	5	3	4	3	2	5	4
35	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
37	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
38	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
45	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4

51	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
52	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
56	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4
57	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5
58	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
66	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
75	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Respon de n	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y2 .1	Y2 .2	Y2 .3	Y2 .4	Y2 .5	Y3 .1	Y3 .2	Y3 .3	Y3 .4	Y3 .5
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
6	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
8	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
9	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
10	3	1	1	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3
11	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2
12	4	4	1	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4
13	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4
15	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4
16	5	2	3	4	4	3	5	4	3	3	2	5	4
17	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
18	4	4	2	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5
19	3	2	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	1
20	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2
21	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5
22	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5
23	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5

26	4	3	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4
29	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3
30	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5
31	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
32	3	2	1	5	4	4	4	4	1	3	1	4	2
33	4	4	2	5	5	4	3	4	4	3	2	2	3
34	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4
35	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
36	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5
37	4	2	1	5	5	3	4	4	2	3	3	3	4
38	4	2	2	5	5	3	4	5	2	2	1	2	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
41	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
43	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
46	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
48	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
51	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
56	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	5	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4
59	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4
60	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
61	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
62	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
63	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
65	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
67	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
68	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
69	4	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
70	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
71	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
73	5	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
75	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

Variabel (Z) Motivasi

Responden	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4
1	3	3	3	3	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	1	5	5	5	5
5	4	4	3	3	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	4	5	4	4
8	3	3	3	3	4	3	4	4
9	4	3	3	3	4	3	3	4
10	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	2	1	5	5	4	5
13	4	3	4	3	4	4	4	4
14	2	2	2	2	4	4	4	4
15	2	2	2	2	4	4	4	4
16	3	3	3	2	4	3	5	5
17	3	3	3	4	4	3	5	5
18	2	3	2	2	5	3	5	4
19	2	1	1	1	3	5	5	3
20	4	2	2	3	4	4	3	4
21	4	3	3	3	5	4	4	5
22	5	3	3	3	5	4	5	5
23	4	2	2	2	5	4	4	5
24	4	3	3	3	5	5	5	5
25	5	3	3	3	5	4	5	5

26	5	2	2	2	5	4	4	4
27	4	1	2	1	5	4	4	4
28	3	3	4	3	4	5	5	4
29	4	4	3	3	4	5	4	3
30	3	2	1	1	5	4	4	4
31	3	3	3	3	5	5	5	5
32	5	4	3	1	4	5	5	4
33	5	4	3	1	5	4	4	4
34	3	4	5	5	4	5	4	4
35	4	4	5	5	4	4	5	5
36	4	5	5	4	5	4	4	4
37	4	5	5	3	5	4	5	5
38	3	2	1	2	4	5	4	5
39	4	3	3	3	4	4	4	4
40	4	3	3	2	4	4	4	5
41	4	4	4	2	4	4	4	4
42	4	4	4	3	4	5	5	5
43	4	4	4	2	5	5	5	5
44	4	2	2	1	4	3	4	4
45	3	2	2	2	4	4	4	4
46	4	3	3	3	4	4	4	4
47	4	3	2	2	4	3	4	4
48	5	3	1	1	4	3	4	4
49	5	5	3	2	5	5	5	5
50	4	4	4	4	5	4	5	5
51	4	4	4	4	5	5	5	5
52	4	3	3	3	4	4	5	5

53	5	2	2	2	5	5	5	5
54	4	4	4	2	4	4	4	4
55	4	5	4	3	4	4	4	4
56	4	5	3	2	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	2	3	2	1	4	4	5	5
59	5	5	5	3	4	4	5	5
60	4	5	5	2	5	5	5	5
61	5	5	5	5	4	5	5	5
62	4	4	4	3	5	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	4	4
64	5	4	4	3	4	5	5	5
65	5	5	4	3	5	5	5	5
66	4	5	4	5	4	5	4	5
67	5	4	4	2	5	5	5	5
68	5	4	4	4	5	4	5	5
69	5	3	3	3	5	5	5	5
70	5	4	4	4	5	4	5	5
71	5	5	5	5	5	4	5	5
72	4	4	4	4	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	2	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	3	3	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Hasil uji SmartPLS

Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi Sdm	X1.1	0.818
	X1.2	0.738
	X1.3	0.677
	X2.1	0.655
	X2.3	0.735
	X2.4	0.750
	X3.1	0.790
	X3.2	0.832
	X3.3	0.803
	Y1.1	0.682
Kinerja Pegawai	Y2.3	0.691
	Y2.4	0.649
	Y2.5	0.741
	Y3.1	0.635
	Y3.2	0.870
	Y3.3	0.723
	Y3.4	0.679
	Y3.5	0.795
Motivasi	Z1.1	0.661
	Z1.2	0.731
	Z1.3	0.697
	Z2.1	0.733
	Z2.3	0.761
	Z2.4	0.782

Discriminant Validity

Indikator	Variabel		
	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi SDM (X)	Motivasi (Z)
X1.1	0.582	0.823	0.534
X1.2	0.482	0.736	0.429
X1.3	0.569	0.688	0.454
X2.1	0.397	0.644	0.395
X2.3	0.619	0.732	0.491
X2.4	0.513	0.756	0.561
X3.1	0.572	0.792	0.560
X3.2	0.768	0.833	0.536

X3.3	0.638	0.812	0.552
Y1.1	0.662	0.564	0.509
Y2.3	0.694	0.543	0.610
Y2.4	0.659	0.666	0.380
Y2.5	0.734	0.658	0.522
Y3.1	0.653	0.418	0.400
Y3.2	0.891	0.636	0.552
Y3.3	0.735	0.476	0.436
Y3.4	0.711	0.436	0.416
Y3.5	0.817	0.541	0.581
Z1.1	0.509	0.534	0.685
Z1.2	0.465	0.491	0.725
Z1.3	0.364	0.232	0.764
Z2.1	0.571	0.623	0.754
Z2.3	0.459	0.481	0.751
Z2.4	0.521	0.477	0.793

Validitas dan Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracte...			
Kinerja Karyawan (Y)	0.890	0.895	0.911	0.536			
Kompetensi SDM (X)	0.908	0.915	0.924	0.577			
Motivasi (Z)	0.823	0.830	0.869	0.526			

Inner Model

R square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	R Square	R Square Adjusted			
Kinerja Karyawan (Y)	0.635	0.625			
Motivasi (Z)	0.441	0.434			

Pengaruh Langsung

Path Coefficients

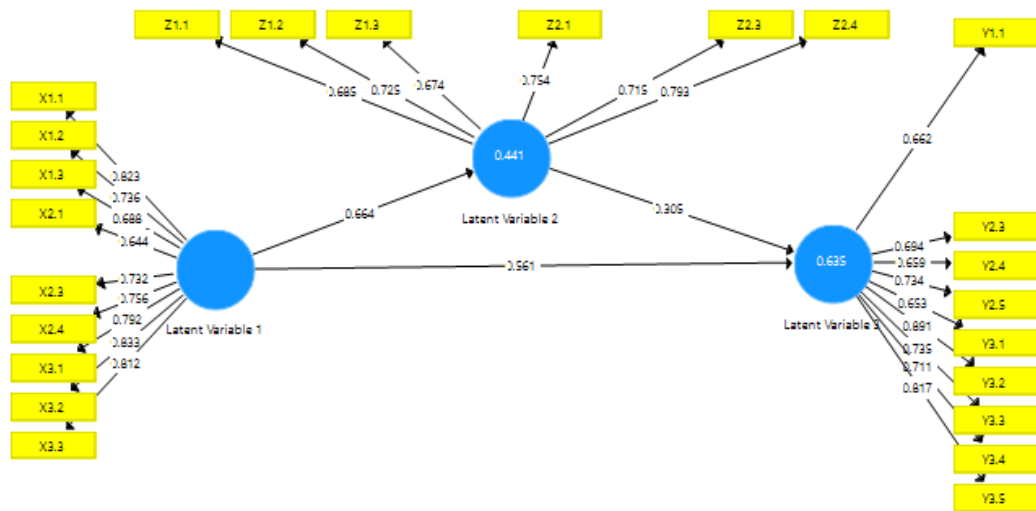
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.561	0.569	0.082	6.883	0.000	
Kompetensi SDM (X) -> Motivasi (Z)	0.664	0.682	0.066	10.129	0.000	
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.305	0.305	0.096	3.171	0.002	

Pengaruh Tidak langsung

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kompetensi SDM (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.202	0.208	0.068	2.955	0.003	

Model Hasil Penelitian



Lampiran 4 : Surat Penelitian



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 Telepon/Fax. (0341) 511901
KOTA BATU

Batu, 20 April 2021

Kepada

Yth. Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu

Nomor : 072/516 /422.205/2021

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian

Di -

Batu

Menunjuk surat pengantar dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang Tanggal 20 April 2021 Nomor:
B-183/FEK.1/PP00.9/4/2021 Perihal Ijin Penelitian bahwa:

Nama/NIM/NIK : RAMDANI AZIZ (17510021)

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Universitas : Ekonomi/ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat : Jl. Gajayana 50 Malang

Bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Data yang dicari : Data Primer Berupa Kuisisioner Dan Wawancara

Lokasi : Dinas Pariwisata Kota Batu

Peserta : -

Waktu : 22 April 2021 S/d 05 Mei 2021

Selama melakukan kegiatan wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
dan melaporkan secara tertulis hasil kegiatannya kepada instansi yang menjadi objek
penelitian.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

An. WALIKOTA BATU
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK



MOCHAMAD AGOES MACHMOEDL. S.Sos

Pembina Tk I

NIP. 19661001 199201 1 001

Tembusan:

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang









Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



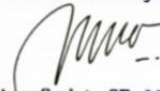
Lampiran 6 : Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ramdani Aiz
 NIM/Jurusan : 17510021/Manajemen
 Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia
 (SDM) Terhadap Kinerja Prgawai Melalui
 Motivasi Sebagai Variabel Intervening
 (Studi Pada Dinas Pariwisata Balai Kota Batu)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	11 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	15 Desember 2020	Proposal	2. 
3.	23 Januari 2021	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	19 April 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	22 April 2021	Acc Proposal	5. 
6.	24 Mei 2021	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	31 Mei 2021	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	1 Juni 2021	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 10 Juni 2021
 Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen,


 Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
 NIP 196708162003121001

Lampiran 7 surat keterangan bebas plagiarisme



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ramdani Aziz
NIM : 17510021
Handphone : 081617319733
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : Ramdaniaziz091299@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Batu"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	10%	2%	0%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 8 : Biodata peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Ramdani Aziz
Tempat, Tanggal Lahir : Sidemen, 09-Desember-1999
Alamat Asal : BR. Dinas Kampung Sindu, Desa Sinduwati, Kec. Sidemen Kab. Karangasem
Alamat di Malang : Jl. Candi VI C no. 357 karang besuki
No telepon/HP : 081617319733
E-mail : ramdaniaziz091299@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2005 : TK Al majid
2005-2011 : MI Sindu
2011-2014 : SMP N 1 Sidemen
2014-2017 : MAN 1 Jembrana
2017-2021 : Fakultas Ekonomi UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2014-2017 : Ma'had Al Hidayah MAN 1 Jembrana
2017-2018 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang
2017-2018 : English Language Center (Elc) UIN Malang

Pengalaman Organisasi

2017-2018 : Anggota Imade (Ikatan Mahasiswa Dewata)
2018-2019 : Sekretaris Imade (Ikatan Mahasiswa Dewata)

Turnitin.com

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

kemenagsbw.files.wordpress.com

Internet Source

2%

2

lib.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

3

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

1%

4

stiealwashliyahsibolga.ac.id

Internet Source

1%

5

lib.unnes.ac.id

Internet Source

1%

6

journal.stiem.ac.id

Internet Source

1%

7

Romauli Nainggolan. "Pengaruh Product dan Price Terhadap Keputusan Pembelian Kukki Deli Dengan Pemasaran Online Sebagai Variabel Mediasi", Management and Sustainable Development Journal, 2020

Publication

1%

8

ghanie-np.blogspot.com

Internet Source